

0-793055

На правах рукописи

Андрианова -

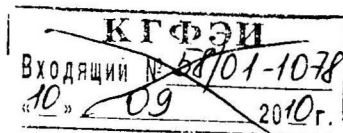
АНДРИАНОВА Елена Владимировна

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АНАЛИЗА
И ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Специальность 08.00.12 - Бухгалтерский учет, статистика

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Йошкар-Ола - 2010



**Работа выполнена на кафедре бухгалтерского учета и аудита ГОУ ВПО
"Марийский государственный технический университет"**

Научный руководитель	- доктор экономических наук, профессор Поздеев Валерий Леонидович
Официальные оппоненты	- доктор экономических наук, профессор Фомин Владимир Петрович - кандидат экономических наук, доцент Христолюбова Вера Васильевна
Ведущая организация	- ГОУ ВПО "Воронежская государственная лесотехническая академия"

Защита состоится 24 сентября 2010 года в 13⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.115.05 при ГОУ ВПО Марийский государственный технический университет по адресу: 424006, Йошкар-Ола, Панфилова, 17, Марийский государственный технический университет, ауд.316.

Юридический и почтовый адрес университета: 424000, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, 3.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО "Марийский государственный технический университет".

Сведения о защите и автореферат диссертации размещены на официальном сайте ГОУ ВПО "Марийский государственный технический университет" <http://www.marstu.net>

Автореферат разослан 24 августа 2010 года.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000690382

Ученый секретарь диссертационного
совета, канд. экон. наук, доцент

Л.Я.Яковлева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Конкурентоспособность является основной характеристикой, определяющей успешность деятельности предприятий в постоянно меняющихся условиях рыночной экономики, что побуждает их постоянно приспосабливать свой организационно-технический уровень производства к новым требованиям и состояниям рынка.

Конкурентоспособность в настоящее время является широко обсуждаемой темой. Ее многоаспектность подчеркивается тем, что конкурентоспособность может рассматриваться применительно к экономике страны, отрасли, предприятию. Однако условия конкурентоспособности любого уровня экономики закладываются в деятельности отдельных предприятий.

Точки зрения экономистов на понятие "конкурентоспособность" включают большой комплекс социально-экономических характеристик, показывающих положение предприятия на рынке. В основном "конкурентоспособность" в отношении хозяйствующего субъекта относится либо к предприятию, либо к продукции. Проблема конкурентоспособности кадров только начинает обсуждаться среди ученых и практиков.

В условиях усиления взаимозависимости факторов развития, предприятия стараются выделить ключевые факторы, при помощи которых можно усиливать конкурентные преимущества. Развитие современного предприятия представляет непрерывный процесс приобретения, развития и расширения своих ресурсных возможностей. Кадры - самый важный ресурс предприятия, единственный жизнеспособный источник конкурентоспособного преимущества. Только персонал предприятия при соответствующих формах организации и мотивации труда способен быстро адаптироваться к переменам в рыночных условиях.

Отсюда можно сделать вывод, что именно кадры являются главным фактором конкурентоспособности, экономического роста и эффективности предприятия. Поэтому вопросы использования кадров являются одними из важнейших в деятельности предприятия, поскольку развитие конкурентных преимуществ во многом определяется ролью работника, его способностями, уровнем знаний и квалификации.

Кадры, являясь сложной экономической категорией, характеризуются как качественной, так и количественной определенностью. В методологии экономического анализа разработаны системы показателей, характеризующие различные аспекты использования кадров предприятия. Методики анализа конкурентоспособности кадров еще предстоит создать. Появление таких методик позволит измерить и определить величину дополнительных резервов повышения эффективности производства. Именно на основе такого анализа предприятия смогут выработать стратегию деятельности по повышению не только конкурентоспособности кадров, но и собственной конкурентоспособности.

Таким образом, объективная необходимость разработки методик анализа и оценки конкурентоспособности кадров предприятия предопределила актуальность темы диссертационной работы.

Степень разработанности проблемы. Становление и развитие вопросов роли человека в экономике содержится в работах А. Смита, Д. Рикардо, Ж. Сэя, А. Маршалла, Дж. Миля, Й. Шумпетера.

Теоретическим и практическим вопросам конкурентоспособности на уровне макро - и микроэкономики посвящены исследования отечественных учёных: Азоева Г.А., Герчиковой И.Н., Максимовой И.В., Моисеевой Н.К., Светуныковой С.Г., Фатхутдинова Р.А., Юданова А.Ю., Яшина Н.С. и ряда зарубежных авторов: М. Портера, Ж.-Ж. Ламбена, И. Ансоффа, Г. Саймона. Конкурентоспособность персонала (работника) в разных аспектах рассматривали Бельская Ю.В., Глазырин С.Ю., Емельянова Л.А., Козел Т.А., Маслов Е.В., Миляева Л.Г., Мишин А.К., Мясоедова Т.Г., Сотникова С.И., Томилов В.В., Фатхутдинов Р.А., Хлопова Т.В.

Значительный вклад в развитие методологии экономического анализа хозяйственной деятельности и эффективности использования кадров предприятий внесли Баканов М.И., Барнгольц С.Б., Бороненкова С.А., Дембинский Н.В., Мельник М.В. Петрова В.И., Савицкая Г.В., Стражев В.И., Самборский В.И., Татур С.К., Таший Г.М., Фомин В.П., Шермет А.Д. и другие.

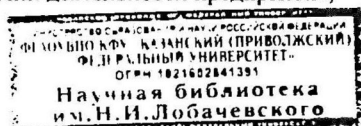
Вопросы инвестиций в человеческий капитал и их эффективность исследовали российские экономисты Добрынин А.И., Дятлов С.А., Марцинкевич В.И., Цыренова Е.Д. и др., а также зарубежные авторы: Г. Беккер, Ц. Грилихес, Дж. Минцер, Р. Пэрлман, Т. Шульц и другие.

Несмотря на совокупность исследований различных аспектов конкурентоспособности, постановка вопроса об анализе и оценке конкурентоспособности кадров предприятия является новым направлением экономического анализа, что определило выбор темы диссертации, цель исследования, его логику и структуру.

Цели и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является теоретическое исследование категории "конкурентоспособность кадров" как объекта экономического анализа; обоснование методических решений и практических рекомендаций по совершенствованию показателей эффективности использования кадров предприятия; разработка факторных моделей и на их основе методик анализа конкурентоспособности кадров предприятия.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи исследования:

- раскрыть содержание категории "конкурентоспособность кадров" как объекта экономического анализа, определить систему факторов, влияющих на эффективность использования кадров предприятия;
- выявить особенности применения моделей, методов и подходов количественной оценки конкурентоспособности кадров предприятия;
- определить факторы и разработать факторные модели сравнительного анализа конкурентоспособности кадров предприятия;
- разработать факторные модели, позволяющие оценить влияние конкурентоспособности кадров на финансовые показатели деятельности предприятия;



- определить систему показателей эффективности обучения кадров и раскрыть содержание инвестиционного анализа вложений в человеческий капитал;
- представить методику прогнозирования вариантов развития предприятий (на примере лесных предприятий) для определения сроков инвестирования средств в обучение и переподготовку кадров.

Область исследований. Диссертационная работа выполнена в рамках обозначенной в паспорте специальности ВАК области исследований "Бухгалтерский учет и экономический анализ", п. 1.4 "Методологические основы и целевые установки бухгалтерского учета и экономического анализа", п. 1.12 "Инвестиционный, финансовый и управленческий анализ", п. 1.15 "Анализ и оценка производственного капитала".

Предмет и объект исследования. Предметом исследования выступают комплекс теоретических, методологических и методических проблем, связанных с анализом эффективности использования кадров и оценки их конкурентоспособности. В качестве объекта исследования выбрана хозяйственная деятельность предприятий, их отчетность, нормативно-методические разработки по экономическому анализу бухгалтерской и статистической отчетности.

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой диссертации послужили труды отечественных и зарубежных ученых по анализу конкурентоспособности субъектов хозяйствования, анализу эффективности использования кадров предприятия, материалы научных семинаров и конференций, ресурсы Интернет. В работе использованы законодательные и нормативные акты по вопросам конкурентоспособности, ее оценке и анализа.

В процессе написания диссертации, сбора и обработки информации использовались такие общенаучные методы познания, как системность и комплексность, анализ и синтез, сравнение, экспертные оценки, формализация и моделирование.

Научная новизна исследования. Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке новых подходов к анализу эффективности использования кадров предприятия, в разработке методики анализа и оценки конкурентоспособности кадров, учитывающей организационно-экономические особенности функционирования предприятия в текущем и прогнозном периоде.

В процессе исследования получены следующие результаты:

- раскрыто содержание качественных и количественных характеристик категории "конкурентоспособность кадров", выделены факторы, определяющие конкурентоспособность кадров, определены задачи и виды анализа конкурентоспособности кадров;
- произведен критический анализ методов оценки персонала, определено, что объективная оценка конкурентоспособности кадров возможна только с включением в оценку экономических показателей деятельности предприятия;
- разработана методика внутри - и межхозяйственного анализа конкурентоспособности кадров предприятия на основе выделения показателей, характеризующих все аспекты использования кадров предприятия и расчета комплексного показателя конкурентоспособности кадров;

- разработаны факторные модели для оценки чувствительности конкурентоспособности кадров на финансовые результаты деятельности предприятия по методологии системы сбалансированных показателей;

- выделены задачи анализа эффективности обучения кадров предприятия, предложена система показателей для определения эффекта от обучения кадров, разработан алгоритм проведения инвестиционного анализа вложений в человеческий капитал;

- представлена методика формирования вариантов развития лесного предприятия для прогнозирования сроков обучения и переподготовки кадров в период трансформации деятельности и оценки эффективности обучения кадров.

Теоретическая и практическая значимость. Представленные в работе новые научные результаты вносят определенный вклад в развитие методологии экономического анализа и могут послужить для дальнейших теоретических и практических разработок проблем в области анализа использования кадров предприятия и оценки их конкурентоспособности.

Практическая значимость результатов, полученных в ходе проведенного диссертационного исследования, состоит в разработке конкретных научно-практических рекомендаций по анализу эффективности использования кадров предприятия и оценке их конкурентоспособности. Полученные результаты могут быть использованы:

- в практической деятельности коммерческих предприятий;
- для подготовки специалистов, обучающихся по специальности "Бухгалтерский учет, анализ и аудит";
- в деятельности центров по подготовке и повышению квалификации финансовых аналитиков, профессиональных бухгалтеров и аудиторов.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались, обсуждались и получили положительную оценку на международных научно-практических конференциях в Архангельске (2004, 2005 г.) и Воронеже (2010); на всероссийских и межрегиональных конференциях в Пензе (2003, 2004 г.), Санкт-Петербурге (2005 г.), Вологде (2006, 2008 г.), Архангельске (2009 г.) и других.

Основные положения диссертации отражены в 14 печатных работах общим объемом 4,1 печатных листов, среди которых 1 работа опубликована в издании, рекомендованном ВАК.

Содержащиеся в исследовании методики, рекомендации и практические разработки используются в деятельности архангельских лесопромышленных предприятий ОАО "СЛТ-Лесозавод № 3" и ЗАО "Лесозавод 25".

Методики анализа, содержащиеся в диссертации, включены в учебно-методический комплекс дисциплины "Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности" по специальности "Бухгалтерский учет, анализ, аудит".

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Работа содержит 168 страниц машинописного текста, в том числе 15 таблиц, 21 рисунок, 22 формулы, 7 приложений. Библиографический список включает 233 наименования.

ОСНОВНЫЕ ИДЕИ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Во введении обоснованы актуальность, цель и задачи, определены методика, предмет, метод и объекты исследования.

В первой главе "Теоретические основы оценки конкурентоспособности кадров предприятия" раскрыто экономическое содержание категории "конкурентоспособность кадров", определена возможность рассмотрения конкурентоспособности кадров как объекта экономического анализа, проведен обзор существующих методов и методик анализа конкурентоспособности кадров.

Конкурентоспособность предприятия определяется уровнем эффективности его деятельности по сравнению с конкурентами. М.Портер указывает на необходимость учета факторов, определяющих конкурентные преимущества, которые определяет наличием квалифицированных кадров, материальных и финансовых ресурсов, необходимых для успешного ведения конкурентной борьбы. Среди этих факторов следует выделить кадры, как ресурс, обладающий знаниями и способностью управлять условиями конкурентоспособности.

В методологии экономических дисциплин, так же как и экономического анализа, условия конкурентоспособности предприятия связаны с выпускаемым товаром. Однако товар - это продукт деятельности товаропроизводителя, который вступает в конкурентную борьбу с другими товаропроизводителями. Следовательно, товары сами по себе конкурировать на рынке не могут, поскольку конкурентная борьба ведется только между производителями товаров. Из этого можно сделать вывод, что *первичным субъектом конкурентоспособности следует считать работника предприятия или как совокупность работников - кадры предприятия (рис. 1).*

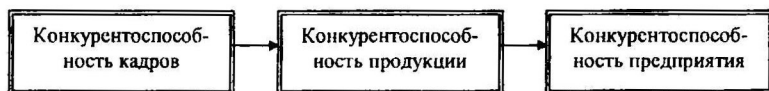


Рис. 3. Уровни определения конкурентоспособности

Целью анализа конкурентоспособности кадров является получение достоверной информации для принятия управленческих решений, с одной стороны, руководством предприятия для разработки и корректировки политики, направленной на формирование конкурентоспособных работников предприятия, а с другой, внешними пользователями - для реализации инвестиционных планов в отношении данного предприятия.

В работе выделены основные задачи анализа конкурентоспособности кадров предприятия:

- выявление тенденций и закономерностей эффективности использования кадров;
- анализ факторов, определяющих конкурентоспособность кадров;
- сравнительная оценка конкурентоспособности кадров в текущем периоде;

- изучение и обобщение передового опыта эффективности использования кадров;

- выявление резервов повышения конкурентоспособности кадров;

- прогнозирование конкурентоспособности кадров.

Большое значение в экономическом анализе имеет понятие "фактор". Знание факторов, умение определять их влияние на конкурентоспособность кадров, позволяет управлять кадровой политикой предприятия, определять величину резервов повышения эффективности хозяйственной деятельности. В работе *под фактором конкурентного преимущества кадров понимается причина, способная повлиять на уровень конкурентоспособности кадров предприятия*.

При проведении экономического анализа факторы выстраиваются в определенной иерархии, в зависимости от поставленной аналитической задачи. Это позволило представить следующую классификацию факторов, определяющих конкурентоспособность кадров предприятия (рис. 2).



Рис. 2. Факторы конкурентоспособности кадров предприятия

В работе подробно рассмотрены все представленные факторы, а также виды экономического анализа, с помощью которых можно провести анализ и оценку конкурентоспособности кадров предприятия.

Анализ и оценка уровня конкурентоспособности представляет собой сложный процесс, поскольку для этого необходимо использовать всю совокупность экономических показателей, отражающих эффективность использования кадров. Выбор показателей зависит от задач, поставленных при проведении оценки конкурентоспособности кадров.

Совокупность методов, приемов и способов исследования хозяйственных процессов составляет методику экономического анализа. Наиболее эффек-

тивные результаты анализа (оценки) достигаются в том случае, когда применяется система методов в комплексе, что позволяет исключить просчеты и представить более обоснованную информацию для принятия управленческих решений. Предлагаемая классификация методов анализа и оценки конкурентоспособности кадров предприятия представлена на рисунке 3.



Рис. 3. Классификация методов анализа и оценки конкурентоспособности кадров предприятия

Рассмотрение методов и методик позволило установить, что методы оценки персонала предприятия основное внимание уделяют оценке профессиональным качествам работника, его способности к мышлению, творчеству, культуре обслуживания, навыкам в области коммуникации и не отражают вклада работников в общие результаты работы предприятия. Метод, основанный на системе сбалансированных показателей, не находит применения в системе методов экономического анализа деятельности. Метод комплексной оценки и SWOT-анализ используются для оценки конкурентоспособности продукции, дискриминантный анализ - для определения степени банкротства предприятия, метод сценариев - для прогнозирования деятельности предприятия. Тем не менее, системы экономических показателей позволяют использовать все представленные на рис. 3 методы для анализа и оценки конкурентоспособности кадров, что нашло отражение при разработке методик анализа и оценки во второй и третьей главе диссертации.

Во второй главе "Методика анализа и оценки конкурентоспособности кадров предприятия" представлены методики сравнительного анализа конкурентоспособности кадров предприятия, анализа партнерских связей и анализа влияния конкурентоспособности кадров на результаты деятельности предприятия.

Сравнительный (внутри - и межхозяйственный) анализ предполагает анализ конкурентоспособности кадров структурных подразделений предприятия или между предприятиями. Главной задачей осуществления такого анализа является выявление трудового потенциала работников и степени их конкурентоспособности, а также характеристика эффективности трудовой деятельности в рамках объектов исследования.

Определяющим этапом анализа выступает определение системы показателей для сравнения конкурентоспособности кадров, в качестве которых приняты:

Для оценки обеспеченности кадрами:

K_1 - коэффициент соответствия фактической численности рабочих плановому значению;

K_2 - доля рабочих в общей численности работающих.

Для оценки движения кадров:

K_3 - коэффициент постоянства кадров.

Для оценки эффективности использования кадров:

K_4 - доля рабочих, выполняющих плановые задания выработки;

K_5 - доля рабочих, прошедших обучение и профессиональную подготовку;

K_6 - коэффициент отработанных человеко-часов рабочими по сравнению с бюджетом времени.

Для оценки уровня заработной платы:

K_7 - доля рабочих, получающих вознаграждение по результатам своего труда;

K_8 - коэффициент использования запланированного фонда заработной платы рабочих.

K_9 - соотношение индекса выработки и индекса заработной платы рабочих.

Сформированная система показателей позволяет охватить все аспекты использования кадров, что позволяет судить о комплексном характере оценки конкурентоспособности кадров.

Этапы проведения сравнительной оценки конкурентоспособности кадров:

первый - расчет весовых значений b_j при помощи экспертных оценок;

второй - расчет численных значений показателей конкурентоспособности объекта анализа в части использования кадров (K_1 - K_9);

третий - расчет комплексного показателя конкурентоспособности кадров объекта анализа ($K_{кксп}$), определяемого по формуле:

$$K_{кксп} = \sum_{j=1}^n b_j K_j$$

где b_j - весовое значение j -го показателя конкурентоспособности кадров;

K_j - количественная оценка j -го показателя конкурентоспособности кадров;

n - количество показателей для оценки конкурентоспособности кадров.

четвертый - сопоставление комплексных показателей для оценки конкурентоспособности кадров;

пятый - выявление резервов роста конкурентоспособности кадров предприятия.

При помощи экспертных оценок были определены веса показателей, что позволило представить комплексный показатель в виде:

$$K_{\text{кксп}} = 0,042K_1 + 0,032K_2 + 0,056K_3 + 0,051K_4 + 0,157K_5 + 0,139K_6 + 0,13K_7 + \\ + 0,176K_8 + 0,218K_9$$

В работе проведен расчет комплексных показателей конкурентоспособности кадров для Соломбальского ЛДК и Архангельского ЦБК и получены значения:

для Соломбальского ЛДК - 0,78,

для Архангельского ЦБК - 0,76.

Данный подход позволяет определить, в каких показателях одно предприятие уступает другому и, соответственно, резервы повышения конкурентоспособности кадров.

В работе проведен анализ партнерских связей предприятия. Под партнерами понимаются родственные и смежные предприятия по отношению к рассматриваемому предприятию, к которым относятся предприятия-поставщики сырья и материалов, предприятия-поставщики оборудования, предприятия-потребители продукции, кадровые агентства, предприятия-инвесторы, кредитные организации и т.п. Существующая экономическая нестабильность нередко приводит к невыполнению хозяйственных договоров (контрактов), связанных с продажей товаров, поставкой сырья, проведением работ, оказанием услуг, что вызывает рост дебиторской и кредиторской задолженности на балансах предприятий и оказывает влияние на показатели деятельности предприятия.

Предложена следующая факторная модель для анализа показателя выработки с учетом партнерских связей:

$$B = \frac{V}{Ч} = \frac{V}{Ч} \times \frac{КЗ}{КЗ} \times \frac{ДЗ_{12}}{ДЗ_{12}} \times \frac{ОА}{ОА} \times \frac{А}{А} = \frac{V}{Ч} \times \frac{КЗ}{КЗ} \times \frac{ДЗ_{12}}{ДЗ_{12}} \times \frac{ОА}{ОА} \times \frac{А}{А} = \\ - K_1 \times K_2 \times d_{12/OA} \times d_{OA/A} \times A_{\text{вопр}}$$

где V - объем продаж (выручка);

$КЗ$ - кредиторская задолженность;

$ДЗ_{12}$ - дебиторская задолженность сроком погашения до 12 месяцев;

$ОА$ - оборотные активы;

$А$ - активы;

K_1 - коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности;

K_2 - коэффициент соотношения кредиторской задолженности и дебиторской задолженности сроком погашения до 12 месяцев;

$d_{12/OA}$ - доля дебиторской задолженности в оборотных активах;

$d_{OA/A}$ - доля оборотных активов в активах предприятия;

$A_{воор}$ - вооруженность кадров активами предприятия.

Модель позволяет оценить уровень управленческих кадров в части заключения хозяйственных договоров, работы по их исполнению и влияние этой работы на показатель выработки.

Рассмотрим влияние факторов на показатель выработки на примере данных Соломбальского ЛДК (табл. 1).

Таблица 1. Расчет влияния факторов на показатель выработки работника

Показатели	Прошлый период	Отчетный период	Изменения
Объем продаж, тыс. руб.	1 351 735,00	1 350 925,00	- 810,00
Кредиторская задолженность, тыс. руб.	98 755,00	111 841,00	13086,00
Дебиторская задолженность до 12 месяцев, тыс. руб.	341 334,00	391 933,00	50 99,00
Оборотные активы, тыс. руб.	594 187,00	610 230,00	16 43,00
Активы, тыс. руб.	1 002 19,00	1 022 726,00	20 07,00
Численность кадров, чел.	1 234,00	1 146,00	- 88,00
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	13,688	12,079	- 1,609
Коэффициент соотношения кредиторской задолженности к дебиторской задолженности	0,289	0,285	- 0,004
Доля дебиторской задолженности в оборотных активах	0,57	0,64	0,07
Доля оборотных активов в активах предприятия	0,59	0,60	0,01
Активновооруженность труда	812,50	892,43	79,94
Влияние на показатель выработки факторов, всего	-	-	83,41
в том числе:			
коэффициента оборачиваемости кредиторской задолженности	-	-	- 128,75
коэффициента соотношения кредиторской задолженности к дебиторской задолженности	-	-	- 13,24
доли дебиторской задолженности в оборотных активах	-	-	112,55
доли оборотных активов в активах предприятия	-	-	7,26
активновооруженности труда	-	-	105,59

Расчеты показывают, что выработка на одного работника предприятия увеличилась на 83,41 тыс. руб. Однако есть факторы, которые сдерживают рост выработки. Прежде всего, это относится к коэффициенту оборачиваемости кредиторской задолженности и коэффициенту соотношения кредиторской задолженности к дебиторской задолженности. Действительно, значительное превышение дебиторской задолженности над кредиторской свидетельствует об отвлечении денежных средств предприятия для финансирования деятельности долж-

ников и ограничении возможности пополнения оборотных средств для организации процесса производства продукции. Это явилось сдерживающим фактором роста выработки. Факторный анализ партнерских связей показывает направления совершенствования работы с дебиторами и кредиторами, что позволит добиваться более высоких показателей, в том числе и производительности труда.

Экономический анализ конкурентоспособности кадров выступает инструментом для выработки управленческих решений, направленных на повышение эффективности деятельности предприятия. Связь показателей использования кадров с финансовыми результатами деятельности предприятия в работе представлена с использованием системы сбалансированных показателей.

Методология системы сбалансированных показателей рассматривает предприятие с точки зрения четырех взаимосвязанных составляющих:

- персонал и обучение;
- внутрифирменные бизнес-процессы;
- ориентация на потребителя (клиенты);
- финансовые результаты.

Важно заметить, что рассмотрение Системы начинается с кадровой составляющей, которая оказывает воздействие на все другие составляющие. Для оценки кадровой и других составляющих Системы были разработаны факторные модели.

В модель расчета численности работников ($Ч$) включены показатели численности рабочих ($Ч_{\text{роб}}$), численности рабочих, прошедших обучение ($Ч_{\text{об}}$), численности рабочих, занятых выпуском новой продукции ($Ч_{\text{нов}}$), что позволяет получить следующую модель:

$$Ч = Ч_{\text{роб}} \times \frac{Ч_{\text{об}}}{Ч_{\text{нов}}} \times \frac{Ч_{\text{нов}}}{Ч_{\text{роб}}} : \frac{Ч_{\text{об}}}{Ч} = Ч_{\text{роб}} \times d_{\text{об} / \text{нов}} \times d_{\text{нов} / \text{роб}} : d_{\text{об} / \text{числ}}$$

где $d_{\text{об} / \text{нов}}$ - количество рабочих, прошедших обучение к числу рабочих, занятых выпуском новой продукции;

$d_{\text{нов} / \text{роб}}$ - количество рабочих, занятых производством новой продукции к общему числу рабочих;

$d_{\text{об} / \text{числ}}$ - количество рабочих, прошедших обучение к общему числу работающих.

Для моделирования выпуска готовой продукции с целью характеристики внутрифирменных бизнес-процессов была использована модель:

$$ГП = Ч \times В$$

Модель численности ($Ч$) представлена выше. Показатель выработки в работе определяется по формуле:

$$В_1 = В_{\text{час}} \times К_{\text{час}} \times З_{\text{пр}} \times d_{\text{пр} / \text{пл}} \times d_{\text{пл} / \text{р}} \times d_{\text{р} / \text{в}}$$

где $В_{\text{час}}$ - часовая выработка рабочего;

$К_{\text{час}}$ - количество часов отработанных на рубль заработной платы;

$З_{\text{пр}}$ - средняя заработная плата одного работника, получившего премиальное вознаграждение;

$d_{np/pz}$ - доля рабочих, получивших премиальное вознаграждение в численности рабочих, выполняющих плановое задание;

$d_{np/p}$ - доля рабочих, выполняющих плановое задание в общей численности рабочих;

$d_{p/ч}$ - доля рабочих в общей численности работающих.

Моделирование объема продаж (клиентская составляющая) производится по формуле:

$$V = \frac{V}{\Gamma\Pi} \times \frac{\Gamma\Pi_{нов}}{\Gamma\Pi} \times \Gamma\Pi = K_{об.нов.\Gamma\Pi} \times d_{нов.\Gamma\Pi} \times \Gamma\Pi$$

где $K_{об.нов.\Gamma\Pi}$ - коэффициент оборачиваемости новой готовой продукции;

$d_{нов.\Gamma\Pi}$ - доля новой готовой продукции в общем объеме готовой продукции предприятия.

Для моделирования рентабельности продаж (финансовая составляющая) используется выражение:

$$R_{прод} = \frac{\Pi_{пр}}{V} = \frac{V - C}{V} = 1 - \frac{C}{V}$$

где $\Pi_{пр}$ - прибыль от продаж;

C - себестоимость продукции.

Таким образом, получены взаимосвязанные факторные модели для анализа составляющих сбалансированной системы показателей, где каждая последующая модель включает в себя предыдущую (рис. 4).

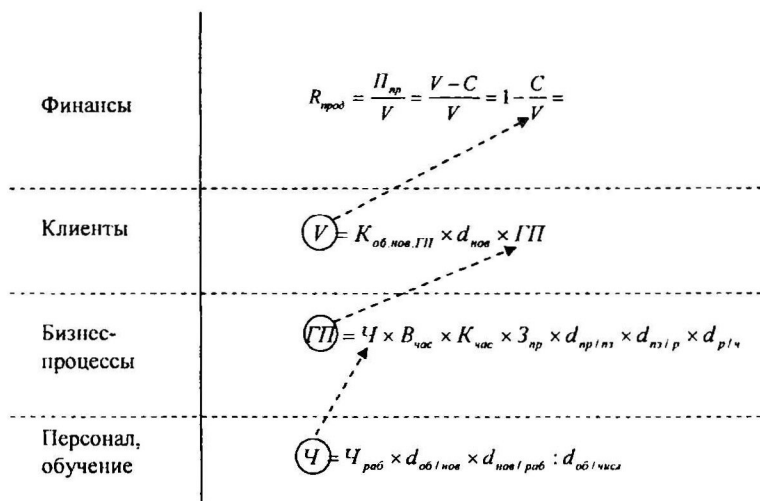


Рис. 4. Взаимосвязь моделей Сбалансированной Системы Показателей

Преимуществом данной системы является то, что она представляет собой не просто набор показателей, а систему причинно-следственных связей между ними.

В работе рассмотрен представленный подход к моделированию показателей на примере показателей деятельности Соломбальского ЛДК. Моделирование производилось в среде Excel. Была поставлена задача рассмотреть, как повлияет доля рабочих, занятых производством новой продукции в общем числе рабочих (как фактор конкурентоспособности кадров) если ставится задача увеличить рентабельность продаж с 15,8 % до 18 % для увеличения конкурентоспособности предприятия в целом. Были получены следующие результаты (табл. 2).

Таблица 2. Фактические и расчетные значения показателей

Показатели	Фактические значения	Значения по модели
Готовая продукция, тыс. руб.	1 335787,2	1 358126,19
Объем продаж, тыс. руб.	1 351735	1 383585,26
Рентабельность продаж, %	15,8	18,23

Расчеты по модели показывают, что для достижения заданного значения показателя рентабельности продаж необходимо долю рабочих, занятых производством новой продукции в общем числе рабочих увеличить всего лишь на 3 %.

Таким образом, моделируя показатели использования кадров, можно получать информацию для принятия различных управленческих решений. Рассматривая показатели в динамике развития предприятия, можно установить за счет чего снижаются или увеличиваются конкурентные преимущества кадров предприятия, а, соответственно, и эффективность деятельности.

В третьей главе "Перспективы развития анализа конкурентоспособности кадров предприятия" предложена методика анализа эффективности обучения кадров предприятия, изложены методические основы инвестиционного анализа вложений в человеческий капитал и представлен подход к оценке вариантов выбора срока обучения кадров предприятия (на примере лесных предприятий).

Конкурентоспособность определяет затраты, связанные с формированием квалифицированных и профессиональных кадров, что зависит от системы обучения. Чем более продумана эта система, тем выше конкурентные преимущества кадров. Можно выделить следующие перспективные задачи, которыми предприятие может руководствоваться при обучении своего персонала:

- равнение на конкурентов, т. е. получение тех же знаний, умений, навыков, которыми пользуются конкуренты предприятия;
- опережение конкурентов, т.е. прогнозирование развития рыночной ситуации, достижений научно-технического прогресса, интересов клиентов и, в этой связи, выработка программы обучения, обеспечивающей лидирующие позиции предприятия по сравнению с конкурентами.

В рамках анализа эффективности обучения кадров решаются следующие задачи:

- определение потребности в обучении и переподготовке по группам и категориям работников;
- обоснование форм и методов обучения кадров;

- анализ источников финансирования для проведения обучения кадров;
- оценка эффективности обучения кадров.

Такой аналитический подход позволит упорядочить процессы управления, что будет выражено в сочетании кадровой стратегии и стратегии развития бизнеса и, соответственно, взвешенными решениями в цепочке: кадры - продукт - эффективность - конкурентоспособность.

Чтобы оценить эффективность обучения персонала, необходимо иметь представление об изменениях количественно измеряемых результатов труда. В работе предложены оценочные показатели для определения эффективности обучения кадров предприятия.

Если в результате обучения повышается показатель производительности труда, экономический эффект от обучения (\mathcal{E}_o) можно рассчитать по формуле:

$$\mathcal{E}_o = \Delta B_v \times T_v - \mathcal{Z}_{об}$$

где ΔB_v - прирост часовой выработки продукции в результате обучения (повышения квалификации) в стоимостном измерении;

T_v - количество отработанных человеко-часов в анализируемом периоде;

$\mathcal{Z}_{об}$ - затраты на обучение.

Если прирост выработки определяется в натуральном измерении, то показатель эффекта будет рассчитан как

$$\mathcal{E}_o = \Delta B_v \times T_v \times \Pi_{ед} - \mathcal{Z}_{об}$$

где ΔB_v - прирост часовой выработки продукции в результате обучения (повышения квалификации) в натуральном измерении;

$\Pi_{ед}$ - цена единицы продукции, руб.;

Повышение производительности труда после обучения работников будет способствовать экономии работающих (\mathcal{E}_p) на предприятии

$$\mathcal{E}_p = \mathcal{C}_p - \frac{\Delta N}{\Delta B}$$

где \mathcal{C}_p - численность работающих, чел.

ΔN - изменение объема выпуска продукции после обучения персонала предприятия за анализируемый период, тыс. руб.;

ΔB - прирост выработки после обучения персонала предприятия за анализируемый период, тыс. руб./чел.

Вопросы развития персонала предприятия с целью повышения его конкурентоспособности зависят не только от имеющихся кадровых ресурсов и резервов, но и от состояния инвестиционной активности предприятия.

В настоящее время в экономической литературе все большее распространение получает *теория человеческого капитала*, под которым понимается совокупность навыков, умений, способностей, квалификаций и интеллектуального потенциала персонала, обеспечивающих получение прибыли.

Инвестициями в человеческий капитал следует назвать любые вложения предприятия с целью формирования новых профессиональных качеств и знаний работника. Данные затраты можно признать как производительные, так как вложения в человека приносят долговременный экономический эффект.

Инвестируя в своих сотрудников, предприятия стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить свою конкурентоспособность. По масштабам затрат внутрифирменное обучение в развитых странах сопоставимо с другими секторами подготовки кадров.

Можно выделить следующие задачи инвестиционного анализа в человеческий капитал:

- обоснование и выбор наиболее рациональных инвестиционных решений при составлении планов обучения, подготовки и переподготовки кадров;
- обоснование источников финансирования в человеческий капитал;
- обоснование эффективности инвестиций в проекты, связанные с развитием человеческого капитала.

Схема проведения инвестиционного анализа вложений в человеческий капитал представлена на рисунке 5.



Рис. 5. Схема проведения инвестиционного анализа вложений в человеческий капитал

Источники финансовых ресурсов для реализации программы развития человеческого капитала можно классифицировать следующим образом:

- собственные средства предприятия;
- заемные денежные средства;

- средства Федерального бюджета и субъектов Российской Федерации для реализации Президентской Программы подготовки управленческих кадров;
- средства фонда службы занятости, передаваемые на предприятия для переподготовки кадров в рамках программ занятости населения;
- средства юридических лиц (спонсоры, партнеры);
- личные средства работников предприятия.

Важное условие при выборе вариантов инвестиционных решений - сравнение вариантов. Варианты вложения инвестиций в человеческий капитал могут быть связаны с обучением кадров в образовательных учреждениях, повышением квалификации, переподготовкой кадров и пр. Оценивать варианты нужно не только с точки зрения их взаимозаменяемости, но и реальности их реализации. Сравнимые варианты должны быть сопоставимы по условиям осуществления. Это необходимо для расчета экономической эффективности инвестиционных решений в человеческий капитал. Экономический эффект должен рассчитываться только для изменений, которые вызваны инвестициями в обучение. Сопоставимыми должны быть также методы исчисления затрат по сравниваемым объектам.

Определение эффективности инвестиций в человеческий капитал призвано способствовать укреплению конкурентоспособности кадров предприятия и его устойчивому развитию.

Среди показателей, отражающих критерии экономической эффективности, обычно выделяются:

- затраты на сравниваемые варианты;
- эффект в виде прибыли или дохода;
- эффективность как отношение эффекта к инвестициям.

Создание системы оценки эффективности инвестиций преследует в качестве главной цели получение достоверной, полной и своевременной информации об эффективности инвестиций в человеческий капитал, как в целом, так и на отдельных этапах инвестирования.

В диссертации рассмотрен подход к оценке вариантов выбора сроков обучения кадров предприятия на примере лесного предприятия. Для этого использован прогноз возрастных структур лесных насаждений. При наличии данных о динамике лесных насаждений по классам возраста становится возможным получить информацию относительно того, какие изменения в лесопользовании и в какие моменты времени необходимо произвести, чтобы функционирование предприятий происходило в наиболее полном соответствии с приростом лесных ресурсов.

При сокращении объемов лесозаготовок проявляется острая необходимость в увеличении объемов лесохозяйственных работ и деревообработки для обеспечения занятости кадров, которые будут высвобождаться в связи с таким сокращением. Следовательно, возникнет потребность в работниках смежных специальностей. В целях сохранения коллектива предприятие вынуждено будет обеспечить переподготовку кадров. При этом можно рассматривать несколько временных вариантов обучения кадров предприятия: до начала перехода (вариант

1), в период перехода (вариант 2) и после перехода (вариант 3) на сниженные объемы лесопользования (рис. 6).

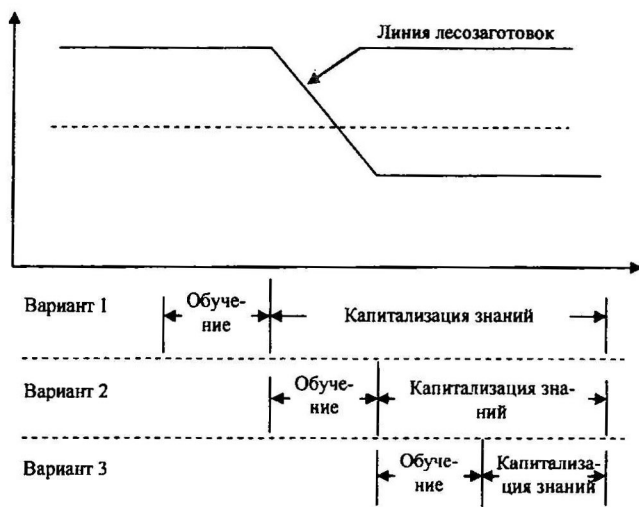


Рис. 6. Варианты сроков проведения обучения кадров при трансформации деятельности лесного предприятия

Эффект от обучения кадров (\mathcal{E}) представленных на рис. 6 вариантов можно выразить следующей формулой:

$$\mathcal{E} = (C_{об} \times \Delta B \times T) - (C_{об} \times 3_{об})$$

где: $C_{об}$ - количество обученных работников;

T - продолжительность периода капитализации знаний.

Из представленной формулы эффекта обучения работников можно сделать следующие логические выводы:

- эффект обучения становится тем выше, чем большую квалификацию получают работники, что выражается в уровне их производительности труда;
- эффект обучения становится тем выше, чем больше период капитализации знаний;
- эффект обучения становится меньше с возрастанием затрат на обучение, что связано с количеством работников, проходящим обучение.

Если предприятие раньше перейдет к сокращению объемов лесозаготовок и начнет наращивать объемы дополнительных производств, это будет связано с меньшим количеством работников, требующих дополнительного образования (значит и меньших затрат). При этом эффективнее будет выстраиваться кадровая политика и меньше будет зависимость предприятия от рынка труда рабочих лесных специальностей.

В то же время, если предприятие проводит обучение кадров до периода трансформации деятельности, тем выше эффект обучения кадров и, соответственно, более продолжительный период капитализации знаний и более высокая эффективность деятельности.

Предлагаемая методика в диссертации рассмотрена на примере деятельности Усть-Покшеньгского лесспромхоза. Это одно из крупнейших лесозаготовительных предприятий Архангельской области. Расчетная лесосека лесспромхоза составляет 190 тыс. кубометров. Исходя из расчетной лесосеки, запасов спелого леса хватит на 12 лет. В дальнейшем освоение лесов возможно только по мере поспевания лесов. Графически можно представить следующую иллюстрацию объемов заготовок леса в лесспромхозе в динамике (рис. 7).

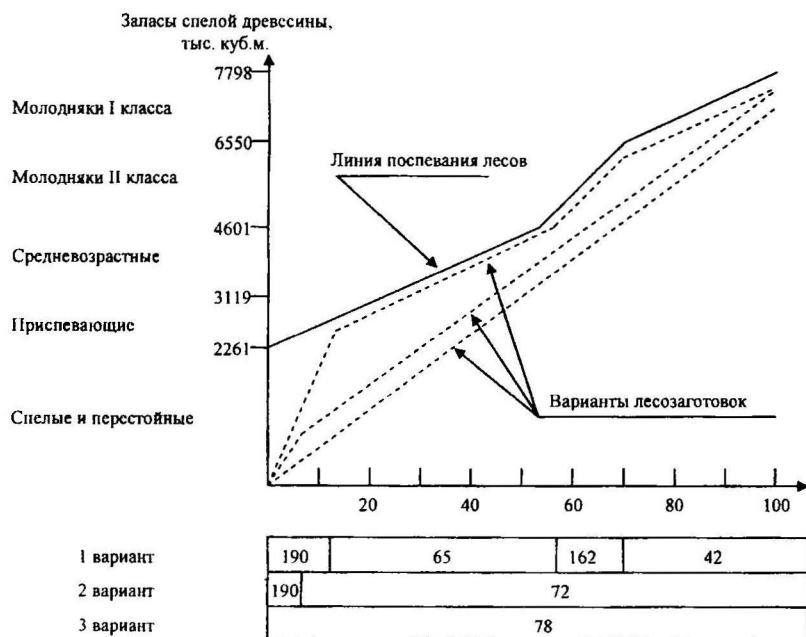


Рис. 7. Объемно-временные параметры лесозаготовок в Усть-Покшеньгском лесспромхозе в прогнозном периоде

Первый вариант развития лесозаготовок характерен для сохранения расчетной лесосеки до полного исчерпания запасов спелой древесины в течение 12 лет. По мере поспевания приспевающих и средневозрастных насаждений предприятие сможет заготавливать 65 тыс. куб.м. древесины ежегодно до 55 года прогнозного периода. Затем объем лесозаготовок снова возрастет до 162 тыс. куб.м. и резко снизится до 42 тыс. куб.м. Такой вариант развития предприятия

отличается достаточно резкими колебаниями деятельности, что будет вызывать значительную перестройку организационно-технического уровня производства, падение и возрастание спроса на квалифицированные кадры, необходимость значительных затрат на подготовку и переподготовку кадров.

Третий вариант, который отличается тем, что предприятие может сразу же перейти к объемам равномерного лесопользования, является более эффективным, но вряд ли реализуемым, поскольку для реорганизации деятельности требуется время.

Поэтому, более предпочтительным выглядит вариант, когда предприятие через пять лет переходит к объемам равномерного лесопользования. Этого периода, при разработанной программе трансформации деятельности, хватит для того, чтобы, развить производство деревообработки, лесохозяйственные работы, обучить персонал, что позволит сохранить кадры предприятия, поднять эффективность производства. При этом увеличивается период капитализации знаний (по сравнению с первым вариантом), что обеспечит конкурентные позиции предприятия.

В заключении обобщены основные результаты диссертационного исследования, сформулированы выводы и рекомендации.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в журналах и изданиях, рекомендуемых ВАК:

1. Андрианова Е.В. Методы анализа и оценки конкурентоспособности кадров [Текст] / Е.В.Андрианова // Финансы. Экономика. Стратегия. № 6 (июнь 2010). - С. 6-10. - 0,6 п.л.

Статьи и тезисы докладов в других изданиях:

2. Андрианова Е.В. Некоторые проблемы социальной политики (на примере Архангельской области) [Текст] / Е.В.Андрианова, В.С.Щеглова // Социально-экономическое развитие России в XXI веке: сб. статей. - Пенза. - 2003 г. - С. 62-65. - 0,3 п.л. (авторских - 0,15 п.л.).

3. Андрианова Е.В. Роль малого бизнеса в социально-экономической стабилизации общества [Текст] / Е.В.Андрианова, В.С.Щеглова // Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики: сб. трудов Всерос. науч.-практ. конф. - Пенза. - 2003. - С. 283-285. - 0,3 п.л. (авторских - 0,15 п.л.).

4. Андрианова Е.В. Проблемы безработицы женщин в условиях рыночных реформ (на примере Архангельской области) [Текст] / Е.В.Андрианова, В.С.Щеглова // Современные проблемы управления персоналом организации: сб. трудов Всерос. науч.-практ. конф. - Пенза. - 2004. - С. 79-82. - 0,3 п.л. (авторских - 0,15 п.л.).

5. Андрианова Е.В. Инвестиционные процессы в ЛПК [Текст] / Е.В.Андрианова // Современная наука и образование в решении проблем Европейского Севера: сб. трудов Межд. науч.-практ.конф. - Архангельск. - 2004. - С. 32-33. - 0,15 п.л.

6. Андрианова Е.В. Инвестиционная политика как фактор оздоровления [Текст] / Е.В.Андрианова, В.С.Щеглова // Развитие инновационного потенциала отечественных предприятий и формирование направлений его стратегического развития: сб. трудов II-й Всерос. науч.-методич. конф. - Пенза. - 2004. - С. 168-171. - 0,3 п.л. (авторских - 0,15 п.л.).

7. Андрианова Е.В. Современное состояние ЦБК и проблемы инвестиций [Текст] / Е.В.Андрианова // Социальная ответственность бизнеса: сб. трудов Межрегион. науч.-практ.конф. - СПб. - 2005. - С. 113-115. - 0,2 печ. л.

8. Андрианова Е.В. Проблемы качества жизни на региональном уровне (Архангельская область) Современное состояние и перспективы развития экономики России: сб. трудов III-й Всерос. науч.-методич. конф. - Пенза. - 2005. - С. 13-16. - 0,5 п.л. (авторских - 0,25 п.л.).

9. Андрианова Е.В. Профессиональная ориентация молодежи как фактор трудоустройства (на примере Архангельской области [Текст] / Е.В.Андрианова // Экономические и социальные проблемы развития Европейского Севера: сб. трудов Межд. науч.-практ.конф. - Архангельск. - 2005. - С. 3-6. - 0,25 п.л.

10. Андрианова Е.В. Анализ факторов, влияющих на уровень жизни населения Архангельской области [Текст] / Е.В.Андрианова // Вузовская наука - региону: сб. трудов науч.-практ.конф. - Вологда: ВоГТУ. - 2006. - С. 254-256. - 0,25 печ. л.

11. Андрианова Е.В. Инвестиции - фактор конкурентоспособности ЛПК [Текст] / Е.В.Андрианова, В.С.Щеглова // Оценка экономической эффективности инвестиций и инноваций в лесном комплексе: сб. научн. трудов. - Архангельск. - 2008. - С. 251-255. - 0,4 п.л. (авторских - 0,2 п.л.).

12. Андрианова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал как важный фактор экономического развития [Текст] / Е.В.Андрианова, В.С.Щеглова // Вузовская наука - региону: сб. трудов науч.-практ.конф. - Вологда: ВоГТУ. - 2008. - С. 24-26. - 0,3 п.л. (авторских - 0,15 п.л.).

13. Андрианова Е.В. Детерминанты конкурентного преимущества кадров [Текст] / Е.В.Андрианова // Перспективы развития учетно-аналитических и налоговых направлений в XXI веке: наука и практика: мат-лы научн. конф. проф.-преп. состава, докторантов, аспирантов и студентов Марийск. гос. техн. ун-та. - Йошкар-Ола: ООО "Стринг". - 2009. - С. 49-52. - 0,25 печ.л.

14. Андрианова Е.В. Оценка влияния использования кадров на финансовые результаты деятельности предприятия [Текст] / Е.В.Андрианова, В.Л.Поздеев // Социально-экономические аспекты инновационного развития систем в условиях возрастающей глобализации: сб. трудов Межд. науч.-практ.конф. - Воронеж: ВГЛТА. - 2010. - С. 27-32. - 0,4 п.л. (авторских - 0,2 п.л.).

10 2

Автореферат

Подписано в печать 23.08.2010 г. Заказ № К1/1005. Тираж 100 экз.
Отпечатано в КОПИЦЕНТРЕ ООО "Ланфорт",
г. Йошкар-Ола, ул. К.Маркса, 110, т. 45-55-64